

第 I 部：日本人の働き方

第 I 部 日本人の働き方

第 I 部では、企業に雇用されて働く者のうち正社員と非正社員を取り上げ、その働き方の特徴を紹介する。収入を伴う仕事を二つ以上している者に関しては、主な収入を得ている仕事に関する分析となる。

働き方に関する分析として、雇用契約の実態、雇用機会の安定性、労働時間の実態、能力開発意欲と能力開発への取り組み状況などを正社員と非正社員で比較する。最近、正社員と非正社員との間で、雇用機会の安定性などに関して大きな格差の存在が指摘されているが、その主張がどこまで実態に合致するかを、働く人々の認識と評価から検討する。

企業規模別のクロス表の表側に官公庁があるが、官公庁に雇用されている者には、公務員と官公庁に雇用された非常勤職員が含まれている。正社員と非正社員の分類では、公務員は正社員に、官公庁に雇用された非常勤職員は非正社員に分類されている。

調査結果のうち、正社員・非正社員別のクロス集計表は、労働政策研究・研修機構から刊行されている調査シリーズ No.15『就業形態の多様化の中での日本人の働き方—日本人の働き方調査（第 1 回）—』に収録されているので、それを参照されたい。

1. 曖昧な雇用契約と契約更新が多い有期契約

1.1 曖昧な雇用契約

雇用契約は、雇用契約期間に定めのあるもの（有期契約）と雇用契約期間に定めのないもの（無期契約；定年年齢までの雇用を含む）の二つに分けることができる。雇用契約期間に定めを設ける場合、企業は、契約期間の長さを自由に設定できるわけではない。労働基準法が、雇用契約期間の上限を定めていることによる。労働基準法の改正によって、2004 年 1 月 1 日から、雇用契約期間の上限が、改正前の 1 年から 3 年となったため、調査時点における雇用契約期間の上限は 3 年となる。なお、3 年を超える雇用契約を結んだ場合、契約期間に定めのない雇用契約と見なされる。

ところで、雇用契約期間を定めずに雇用されている者を「正規の職員・従業員」や「正社員」と呼ぶことが多い。例えば、厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」の事業所調査では、「雇用している労働者で雇用期間の定めのない者」を正社員と定義している。こうした正社員の定義から、「雇用している労働者で雇用期間に定めのある者」を非正社員と呼称することも多い。しかし、正社員あるいは非正社員として雇用されている者に関して、その雇用契約の実態を見ると、雇用契約期間の有無に基づく定義と対応しない事例が多いことがわかる。雇用契約の実態では、雇用契約期間に定めのある正社員や雇用契約期間に定めのない非正社員が存在するのである。

正社員という呼称は、求人広告などでも幅広く使われている。しかし、求人広告に掲載されている正社員求人は、雇用期間に定めのない雇用に限定されているわけではない。例えば、

求人情報誌の営業職員などのために刊行されている『求人広告ハンドブック（第2版）』（社団法人全国求人情報協会，2005年）は、正社員に関して、「その多くは期間の定めのない労働契約を締結し、長期雇用を前提とし、社員教育と人事異動を通してキャリアを形成していく労働者」と説明している。正社員を雇用期間に定めのない者と規定するのではなく、雇用機会の定めのない者が「多い」としていることが注目される。つまり、正社員としての求人にも、雇用期間に定めのある有期契約があることを想定していることがわかる。また、雇用者個人に対する調査によれば、正社員と回答した者の中に雇用期間の定めのある雇用契約が、非正社員と回答した者の中に雇用期間の定めのない雇用契約が存在することが知られている。例えば、「就業構造基本調査（平成14年）」で、臨時雇（「雇用契約期間が1カ月以上1年以内の者」と定義して調査）や日雇（「雇用契約期間が1カ月未満の者」と定義して調査）と回答した者の中に、勤務先の呼称については「正規の職員・従業員」の雇用形態を選択した者が含まれている（「就業構造基本調査報告（平成14年）」の第8表参照）。また、「パートタイム労働者総合実態調査（平成13年）」によれば、非正社員として調査したパート社員を取り出して、雇用期間の定めの有無に関する設問への回答を見ると、雇用期間に定めがあるとした者は44.3%であるが、他方、雇用期間に定めがないとした者は55.7%で、無期契約が過半数を超えている。つまり、求人広告や企業内で使用されている正社員や非正社員という雇用形態に関する呼称は、雇用契約期間の定めの有無と明確に対応するものでないのである。

上記の分析を踏まえて、本調査における雇用者を取り上げ、勤務先での呼称に近いものとして選択された回答者の雇用形態別に、雇用期間の定めの有無に関する回答者の認識を検討しよう。

雇用形態を正社員（調査票の選択肢は「正規の職員・従業員」と回答した者では、「期限の定めのない雇用契約（定年までの雇用を含む）」が、89.0%と多数を占める。つまり、正社員では、正社員に関する通常の設定と同しく、雇用期間の定めのない雇用契約が主となる。しかし少数ではあるが「期限を定めた雇用契約」（2.5%）もある。このほかに、「雇用契約期間について説明を受けていない」（2.5%）や「わからない」（2.5%）の回答もある（図表I-1）。労働基準法は、労働者の採用に際して、労働条件の明示（賃金額、労働時間、最初の配属先など）を求めており、1999年の労働基準法改正では労働契約の期間に関する事項がそれに追加された。しかし、この結果によれば労働者の採用に際して、労働条件に関する説明を十分に行っていない使用者があることがわかる。勤務先の企業規模別に見ると、規模29人以下では、「雇用契約期間について説明を受けていない」が7%前後であり、労働条件明示が不十分であると思われる企業の割合が高い。

図表 I-1 雇用契約期間の定めの有無

		期限の定めのない雇用契約である	期限を定めた雇用契約である	雇用契約期間の説明はうけていない	わからない	無回答	計
正社員	9人以下	154 81.9	3 1.6	14 7.4	8 4.3	9 4.8	188 100.0
	10-29人	152 84.4	7 3.9	12 6.7	6 3.3	3 1.7	180 100.0
	30-99人	207 88.5	8 3.4	5 2.1	6 2.6	8 3.4	234 100.0
	100-299人	209 90.9	5 2.2	3 1.3	4 1.7	9 3.9	230 100.0
	300-999人	184 92.0	5 2.5	1 0.5	3 1.5	7 3.5	200 100.0
	1000人以上	385 93.7	9 2.2	3 0.7	4 1.0	10 2.4	411 100.0
	官公庁	185 93.4	6 3.0	1 0.5	0 0.0	6 3.0	198 100.0
	わからない	101 80.2	0 0.0	5 4.0	13 10.3	7 5.6	126 100.0
	無回答	19 73.1	1 3.8	1 3.8	0 0.0	5 19.2	26 100.0
	合計	1596 89.0	44 2.5	45 2.5	44 2.5	64 3.6	1793 100.0
	非正社員	9人以下	73 48.0	17 11.2	18 11.8	34 22.4	10 6.6
10-29人		63 48.8	23 17.8	20 15.5	19 14.7	4 3.1	129 100.0
30-99人		51 34.9	56 38.4	25 17.1	11 7.5	3 2.1	146 100.0
100-299人		32 29.1	61 55.5	10 9.1	6 5.5	1 0.9	110 100.0
300-999人		23 26.1	52 59.1	8 9.1	4 4.5	1 1.1	88 100.0
1000人以上		35 20.3	118 68.6	4 2.3	10 5.8	5 2.9	172 100.0
官公庁		2 5.3	31 81.6	3 7.9	2 5.3	0 0.0	38 100.0
わからない		86 27.3	144 45.7	32 10.2	44 14.0	9 2.9	315 100.0
無回答		6 21.4	9 32.1	3 10.7	1 3.6	9 32.1	28 100.0
合計		371 31.5	511 43.4	123 10.4	131 11.1	42 3.6	1178 100.0

非正社員に関して、雇用期間の定めの有無を見ると、非正社員の一般的な定義にあわない者が多いことがわかる（同上図表 I-1）。通常、非正社員は、雇用期間に定めのある雇用と定義されると説明したが、雇用形態を非正社員とした者では、「期限を定めた雇用契約」（43.4%）が最も多いが、「期限の定めのない雇用契約（定年までの雇用を含む）」（31.5%）もかなりの比重を占める。このほかに「雇用契約期間について説明を受けていない」（10.4%）や「わからない」（11.1%）も正社員に比べて多くなる。「雇用契約期間について説明を受けていない」は、企業規模 99 人以下で多く、さらに「期限の定めのない雇用契約（定年までの雇用を含む）」は、勤務先の企業規模が 29 人以下で 50%弱となり、1000 人以上の大企業でも

20%ほどになる。正社員に比べると、非正社員では、労働条件明示がより不十分であることがうかがえる。また、非正社員では、後述するように、雇用期間の定めの有無や期間を明示されずに、継続的に雇用されている実態が存在し、そのことも無期契約との回答を多くしている要因のひとつと考えられる。ちなみに「期限の定めのない雇用契約」と回答した非正社員について現在の勤務先での勤続年数を見ると、1年を超えるものが約7割で、3年を超える者も約5割とかなりの割合となる（図表I-2）。

図表 1-2 雇用契約期間の定めの有無別にみた現在の勤務先での継続雇用期間（勤続年数）

		0年	1年	2年以下	5年以下	10年以下	15年以下	20年以下	30年以下	30年超	無回答	合計
正社員	期限の定めのない雇用契約である	88 5.5	52 3.3	166 10.4	131 8.2	254 15.9	241 15.1	219 13.7	259 16.2	172 10.8	14 0.9	1596 100.0
	期限を定めた雇用契約である	5 11.4	3 6.8	12 27.3	2 4.5	7 15.9	5 11.4	2 4.5	1 2.3	7 15.9	0 0.0	44 100.0
	雇用契約期間の説明はうけていない	5 11.1	3 6.7	9 20.0	6 13.3	10 22.2	5 11.1	4 8.9	2 4.4	1 2.2	0 0.0	45 100.0
	わからない	8 18.2	5 11.4	7 15.9	3 6.8	7 15.9	1 2.3	5 11.4	4 9.1	3 6.8	1 2.3	44 100.0
	無回答	5 7.8	3 4.7	3 4.7	2 3.1	10 15.6	8 12.5	12 18.8	15 23.4	6 9.4	0 0.0	64 100.0
	合計	111 6.2	66 3.7	197 11.0	144 8.0	288 16.1	260 14.5	242 13.5	281 15.7	189 10.5	15 0.8	1793 100.0
	非正社員	期限の定めのない雇用契約である	71 19.1	45 12.1	77 20.8	35 9.4	64 17.3	37 10.0	18 4.9	14 3.8	8 2.2	2 0.5
期限を定めた雇用契約である	105 20.5	61 11.9	101 19.8	83 16.2	81 15.9	34 6.7	11 2.2	8 1.6	20 3.9	7 1.4	511 100.0	
雇用契約期間の説明はうけていない	32 26.0	19 15.4	23 18.7	15 12.2	19 15.4	7 5.7	2 1.6	5 4.1	1 0.8	0 0.0	123 100.0	
わからない	40 30.5	9 6.9	31 23.7	20 15.3	14 10.7	5 3.8	5 3.8	3 2.3	0 0.0	4 3.1	131 100.0	
無回答	6 14.3	4 9.5	3 7.1	4 9.5	9 21.4	3 7.1	2 4.8	3 7.1	5 11.9	3 7.1	42 100.0	
合計	254 21.6	138 11.7	235 19.9	157 13.3	187 15.9	86 7.3	38 3.2	33 2.8	34 2.9	16 1.4	1178 100.0	

今回の調査における非正社員は、勤務先の呼称に近いものとして、「パート」、「アルバイト」、「派遣会社の派遣社員」、「契約社員、嘱託」、「その他」を選択した者をあわせたものである。言い換えれば、正規の職員・従業員を選択しなかった者を、非正社員に分類している。

非正社員を細分類に分けて見ると、「期限の定めのない雇用契約（定年までの雇用を含む）」は「パート」（37.1%）と「アルバイト」（33.0%）が多く、「期限を定めた雇用契約」は「派遣会社の派遣社員」（64.3%）と「契約社員、嘱託」（69.4%）で多くなる。つまり、「派遣会社の派遣社員」と「契約社員、嘱託」では、有期契約としての雇用関係の説明が比較的浸透している。なお、「派遣会社の派遣社員」には、派遣元で雇用期間に定めのない雇用形態であるいわゆる常用型派遣（派遣元では正社員）が含まれているため、「期限の定めのない雇用契約（定年までの雇用を含む）」（19.4%）との回答には、実態に合致したものも含まれている。

1.2 契約更新が一般化している有期契約

非正社員を取り上げ、「期限を定めた雇用契約」と回答した者に関して、雇用契約期間を見ると、「無回答」(22.3%)がかなりの比率であるが、1年以下の者が多く、「6カ月超え1年以下」が38.7%、「3カ月超え6カ月以下」が20.5%、「1カ月超え3カ月以下」が12.1%となる。「1カ月未満」(2.2%)や「1年超え」(4.1%)はきわめて少ない。雇用契約期間に関する実際の期間を見ると、「6カ月超え1年以下」では1年が、「3カ月超え6カ月以下」では6カ月が、「1カ月超え3カ月以下」では3カ月が主となる。既に指摘したように労働基準法改正によって、3年間までの有期契約が可能となったが、現状では1年を超える雇用契約は少ない。

さらに、雇用契約期間に定めがあると回答した非正社員に関して、契約更新の可能性を尋ねた結果では、「更新される」(49.3%)や「更新される可能性が高い」(31.9%)が多く、「更新されない」(3.7%)や「更新される可能性は低い」(2.9%)はきわめて少ない。また、現在の勤務先での勤続年数別にみると、勤続年数が1年を超えると、「更新される」が増加する。

(図表 I-3)。こうした結果、有期契約であっても、実態としては雇用契約が契約更新されることが多いため、勤務先企業における非正社員の勤続年数は、前述したように長くなるのである(前掲図表 I-2)。

以上のように、有期契約の非正社員であっても、採用時に更新可能性を明示したり示唆したり、さらには採用後に実態として更新を行っている企業が多いことがわかる。こうした契約更新の実態が、企業が有期契約として雇用契約を結んでいても、当該社員は無期契約と意識する状況をもたらしている可能性を指摘できる。

図表 I-3 現在の勤務先での勤続年数別に見た雇用契約の更新可能性

		雇用契約の更新の可能性							
		更新される	更新される可能性が高い	更新される可能性が低い	更新されない	わからない	無回答	合計	
非正社員	勤続年数	1年以下	69 41.6	54 32.5	7 4.2	9 5.4	24 14.5	3 1.8	166 100.0
		1年超え3年以下	53 52.5	30 29.7	4 4.0	4 4.0	7 6.9	3 3.0	101 100.0
		3年超え5年以下	49 59.0	25 30.1	0 0.0	1 1.2	6 7.2	2 2.4	83 100.0
		5年超え10年以下	42 51.9	32 39.5	1 1.2	1 1.2	4 4.9	1 1.2	81 100
		10年超え	36 49.3	19 26.0	3 4.1	4 5.5	10 13.7	1 1.4	73 100.0
		無回答	3 42.9	3 42.9	0 0.0	0 0.0	1 14.3	0 0.0	7 100.0
		合計	252 49.3	163 31.9	15 2.9	19 3.7	52 10.2	10 2.0	511 100.0

2. 雇用機会の安定性に関する評価と満足度

2.1 雇用機会の安定性評価

雇用機会の安定性に関する評価を調べるために、調査では、倒産・廃業や解雇、契約満了、定年などのために「今の仕事をやめざるをえなくなる可能性」がどの程度あるかどうかを、今後1年間と今後5年間に分けて尋ねている。選択肢は、「非常に高い」「高い」「どちらともいえない」「低い」「非常に低い」「わからない」の6つを用意した。以下では、「非常に高い」と「高い」をあわせて<雇用不安定>とし、他方、「低い」と「非常に低い」をあわせて<雇用安定>と略記する。

正社員と非正社員による自己の雇用機会の安定性に関する評価を比較するとつぎのようになる（図表 I-4）。

- ① 今後1年間と今後5年間の両者とも、正社員に比べて非正社員は、<雇用安定>が少なく、他方で<雇用不安定>が多い。
- ② 今後1年と今後5年を比較すると、正社員と非正社員の両者とも、今後1年に比べて今後5年の方が、<雇用安定>が少なく<雇用不安定>が多くなる。
- ③ <雇用不安定>は、正社員に比べて非正社員の方が多いものの、両者の差はそれほど大きなものではない。例えば、今後の5年間の<雇用不安定>は、正社員が14.4%であるのに対して非正社員は18.3%で、両者の差は4%ポイントほどに過ぎない。<雇用不安定>を感じている者の比率は、正社員と非正社員でそれほど大きな差はない。ただし、正社員と非正社員では、<雇用安定>の比率が大きく異なり、今後5年間では正社員が42.9%であるのに対して、非正社員は22.9%でしかない。つまり、正社員に比べて非正社員では、<雇用不安定>が多いのではなく、<雇用安定>が少なく、他方で「わからない」や「どちらともいえない」（表には表示していない）が多くなる。
- ④ 非正社員の中で無期契約と有期契約を比較すると、今後1年と今後5年のいずれも、無期契約に比べて有期契約では、<雇用不安定>が多くなる。この傾向は今後5年間で顕著である。ただし、有期契約の中でも、雇用契約が「更新される」と回答した者では、<雇用不安定>は少なくなる。
- ⑤ 非正社員の中の雇用契約期間に関して説明がなかったとする者で、<雇用不安定>が特に高いという傾向は認められない。
- ⑥ 今後5年間に関して、勤続年数別に見ると、勤続を重ねることで、正社員では<雇用安定>が漸増する傾向があるが、非正社員ではその傾向が認められない。非正社員では勤続を重ねることが雇用の安定感に結びついていない。

以上によると、正社員に比べて非正社員では<雇用不安定>を感じる者が飛び抜けて多いわけではない。しかし、正社員に比べ非正社員では、<雇用安定>を感じる者が少なく、「わ

からない」や「どちらともいえない」が多くなる。非正社員では、有期契約でも契約が更新されることが多く、勤続を重ねる者が少なくないが、勤続を重ねても雇用安定感が高まる傾向は認められない。

図表 I-4 雇用形態や雇用契約のあり方別に見た雇用機会の安定性評価

(%)

		(a) 今後1年間			(b) 今後5年間			
		雇用不安定	雇用安定	わからない	雇用不安定	雇用安定	わからない	
正社員	合計 (1793)	5.4	61.5	15.4	14.4	42.9	21.5	
	雇用契約期間							
	無期契約 (1596)	5.1	64.2	14.3	14.1	45.3	20.2	
	有期契約 (44)	11.3	52.3	13.6	27.3	31.9	20.5	
	説明無し (45)	6.6	26.7	24.4	20.0	11.1	33.3	
	勤続年数							
	1年以下 (177)				6.2	33.9	28.8	
	3年以下 (197)				14.7	39.6	19.8	
	5年以下 (144)				21.0	38.2	27.8	
	10年以下 (288)				9.7	44.1	25.7	
	10年超え (972)				16.5	45.9	18.2	
非正社員	合計 (1178)	9.4	42.7	23.9	18.3	22.9	33.3	
	雇用契約期間							
	無期契約 (371)	7.0	45.8	25.6	13.8	25.1	34.2	
	有期契約 (511)	11.9	44.8	20.7	23.9	23.5	29.4	
	説明無し (123)	8.1	48.0	22.8	15.5	26.0	35.0	
	勤続年数							
	1年以下 (392)				18.7	23.7	33.4	
	3年以下 (235)				17.5	23.4	32.8	
	5年以下 (157)				15.3	22.3	35.7	
	10年以下 (187)				15.5	27.2	35.3	
	10年超え (191)				22.5	18.3	30.9	
契約更新の可能性 (有期契約に関して)								
更新される (252)				19.9	29.4	30.6		
更新される可能性が高い (163)				28.2	17.8	27.0		
更新される可能性が低い (15)				40.0	13.4	13.3		
更新されない (19)				42.1	15.8	21.1		

2.2 雇用の安定性に関する満足度

ここでは正社員と非正社員に関してそれぞれの雇用の安定性に関する満足度を比較しよう。調査では、「雇用・就業の安定性」を取り上げて、満足度を5段階で尋ねている。以下では、「満足」と「やや満足」をあわせて<満足>とし、「不満」と「やや不満」をあわせて<不満>と略記して分析する(図表 I-5)。この4つの選択肢のほかに、「どちらともいえない」の選択肢がある。また、本稿の分析対象は雇用者のみであるため、「雇用・就業の安定性」を「雇用の安定性」と読み替えることにする。

正社員と非正社員を比較すると、非正社員に比べて、正社員の方が<満足>が多くなる。

しかし非正社員でも＜満足＞が 38.7%と 4 割近いことは注目される。さらに、今後 5 年間に今の仕事をやめざるをえない可能性別に見ると、可能性が低い者すなわち＜雇用安定＞を感じている者では、＜雇用不安定＞を感じている者に比べて、＜満足＞が高くなる。このことは、正社員だけでなく、非正社員にも当てはまる。非正社員でも雇用の安定性が高い者では、「雇用の安定性」に関する＜満足＞が 6 割程度となる。つまり、非正社員の雇用形態であっても、＜雇用安定＞感が高まれば、雇用の安定性に関する満足度も高くなる。さらに、正社員であっても＜雇用不安定＞感を持っている者では、雇用の安定性に関する満足度が低くなる。

なお、正社員の＜雇用不安定＞感が高い層、なかでも今後 5 年間に仕事をやめざるをえない可能性が「非常に高い」層で、雇用の安定性に関して＜満足＞が多い背景には、定年による退職予定層が多数含まれていることがある。

図表 I-5 雇用形態別と今後 5 年間にける今の仕事をやめざるをえない可能性別に見た雇用の安定性に関する満足度

			満足	不満
正社員		(1793)	50.8	17.0
	非常に高い	(161)	46.0	24.8
	高い	(97)	37.1	27.8
	どちらともいえない	(309)	33.7	25.6
	低い	(294)	61.5	10.9
	非常に低い	(476)	73.6	6.9
	わからない	(385)	33.2	19.2
非正社員	非常に高い	(130)	38.7	20.8
	高い	(86)	31.4	29.1
	どちらともいえない	(216)	33.8	25.0
	低い	(137)	58.4	10.9
	非常に低い	(133)	61.6	9.1
	わからない	(392)	30.4	19.9

3. 労働時間配分

3.1 勤務する曜日が決まっていない者が多い非正社員

週で見た普段の勤務日数と普段に勤務している曜日を取り上げよう。

正社員は、週休2日制の定着を背景に、週5日勤務が65.5%と多い。ただし、週6日勤務の者も26.4%を占める。企業規模別に見ると、週6日勤務の者が、99人以下では4割を超え、29人以下では約5割となる。小規模企業では、週休2日制の下で働く者は、まだ半数程度でしかないことがわかる。

週の勤務日数と勤務曜日の関係を見ると、週5日は月曜から金曜までの、週6日は月曜から土曜の勤務が主となる。正社員で土曜に勤務している者は28.6%で、日曜に勤務している者は5.2%である。

非正社員でも週5日勤務が47.7%と多いものの、過半数を下回る。正社員に比べて勤務日数が少ないだけでなく、勤務日数のばらつきが大きく、勤務日数が「決まっていない」とする者も15.8%となる（正社員は5.4%）。週5日勤務以外では、6日が14.6%、4日が9.6%、3日が7.0%となる。また、正社員に比べて、月曜から金曜のそれぞれの勤務者比率が少なく、勤務している曜日のばらつきも大きい。勤務する曜日が「決まっていない」とした者も32.5%となる（正社員では16.3%）。しかし、土曜や日曜に勤務している者の比率については、正社員と非正社員の差は小さく、ほぼ同比率となる。非正社員は、週4日以下の勤務日数の者が正社員よりも多いものの、土曜と日曜の勤務者の比率は、正社員とほぼ同水準となる。

ところで、週の勤務日数と週の勤務曜日の両者とも「決まっていない」とした者は、非正社員のなかの4.9%でしかない。これらのほかに、週の勤務日数は決まっているが曜日が決まっていない者や、週の勤務曜日は決まっているが勤務日数が決まっていない者がいる。この中には、例えば、勤務する場合には月曜、水曜、金曜の勤務となるが、勤務日数は週2日であったり3日であったり日数が固定していないような勤務体制の者が含まれている。

3.2 週の実労働時間：正社員の2割弱は週60時間以上働く

週の普段の実労働時間（所定労働時間と所定外労働時間の合計）の平均は、正社員が48.4時間で、非正社員が30.8時間となる。正社員は、非正社員に比べて17.6時間も長く働いている。ただし、残業時間を除いた週の労働時間は、正社員が40.9時間、非正社員が28.7時間となり、両者の労働時間の差は小さくなる。正社員は残業時間が多いため、非正社員に比べて労働時間が長くなることがわかる。ちなみに、正社員では、週の普段の実労働時間が60時間を超える者が18.9%と2割近くなる。大企業において、週60時間以上働く者が少ないという傾向も認められない。

普段、残業がない者の比率を見ると、正社員では25.2%でしかないが、非正社員は61.0%と多くなる。正社員では残業が一般化している。非正社員の中では特にパートとアルバイトで残業のない者が多い（70%前後）。残業の有無が、正社員と非正社員の働き方を分ける特徴

のひとつと言える。

非正社員を取り上げて、細分類での実労働時間を比較すると、パートとアルバイトは、派遣社員や契約社員・嘱託社員よりも実労働時間が短くなる。派遣社員や契約社員・嘱託社員の実労働時間は、残業時間を除いた正社員の労働時間に近い。派遣社員や契約社員・嘱託社員は、残業がないか残業があっても残業時間が短いものの、所定労働時間は正社員に近い。つまり、正社員と派遣社員や契約社員・嘱託社員の実労働時間の違いは、残業時間によるものである。

3.3 週 50 時間以上で短くしたい者が急増

実労働時間の現状に関して、「長くしたい」、「今のままでよい」、「短くしたい」の3つの選択肢を用意して、要望を尋ねた結果は、正社員と非正社員で対照的となった。正社員では、「今のままでよい」が45.7%であるのに対して、「短くしたい」が52.2%と過半数を占める。他方、非正社員では、「今のままでよい」が71.6%と多数で、「短くしたい」は14.8%でしかない。現状の労働時間を短くしたいと考えている正社員が多いが、非正社員では現状の労働時間を受け入れている者が多くなる。

正社員の週の実労働時間別に見ると、「短くしたい」と考える者の比率が、50時間から59時間で61.2%と、60時間以上では80.8%にも達する(図表I-6)。他方、50時間未満では、「今のままでよい」が6割程度となる。ただし、週の実労働時間が20時間未満では、「今のままでよい」が少なく、「短くしたい」の比率が高くなる。この層では何らかの理由で既に短時間勤務をしている者が多く、労働時間をさらに短くしたい要望があるためと考えられる。

非正社員では、既に指摘したように「今のままでよい」が71.6%と多数となる。非正社員においても、「短くしたい」とする者は、実労働時間が長くなると緩やかに漸増する傾向を確認できるが、その比率は正社員よりも低い。

さらに、既婚者を取り上げ、雇用者の妻から見た夫の労働時間への希望をみると、夫の実労働時間が50時間を超えると「短くしてほしい」が急増する(図表I-7)。「短くしてほしい」は、49時間以下では10%前後であるが、50時間から59時間では41.8%に、60時間以上では67.7%となる。つまり、妻から見ても週の実労働時間が50時間を超えると、夫の労働時間を短くしてほしいとの希望が強くなる。このことは、妻が雇用者として働いている夫から見た妻の労働時間の長さに関する希望にも当てはまる。ただし、夫の場合は、妻の週の実労働時間が40時間を超えると、労働時間を「短くしてほしい」と考える者が増加する。

I-6 週の実労働時間別に見た労働時間の長さに関する希望

		労働時間に関する希望				
		長くしたい	今のままでよい	短くしたい	無回答	合計
正社員	20時間未満	1 2.3	21 48.8	21 48.8	0 0.0	43 100.0
	20～29時間	2 15.4	9 69.2	2 15.4	0 0.0	13 100.0
	30～34時間	1 5.0	14 70.0	5 25.0	0 0.0	20 100.0
	35～39時間	1 1.5	42 62.7	24 35.8	0 0.0	67 100.0
	40～49時間	8 1.0	486 58.8	327 39.6	5 0.6	826 100.0
	50～59時間	4 0.9	166 37.6	270 61.2	1 0.2	441 100.0
	60時間以上	6 1.8	58 17.1	274 80.8	1 0.3	339 100.0
	無回答	1 2.3	24 54.5	13 29.5	6 13.6	44 100.0
	合計	24 1.3	820 45.7	936 52.2	13 0.7	1793 100.0
	非正社員	20時間未満	42 19.1	168 76.4	9 4.1	1 0.5
20～29時間		46 16.7	205 74.5	23 8.4	1 0.4	275 100.0
30～34時間		22 15.7	101 72.1	15 10.7	2 1.4	140 100.0
35～39時間		15 13.8	83 76.1	11 10.1	0 0.0	109 100.0
40～49時間		18 6.3	197 68.4	73 25.3	0 0.0	288 100.0
50～59時間		2 3.7	33 61.1	19 35.2	0 0.0	54 100.0
60時間以上		2 5.4	17 45.9	18 48.6	0 0.0	37 100.0
無回答		7 12.7	39 70.9	6 10.9	3 5.5	55 100.0
合計		154 13.1	843 71.6	174 14.8	7 0.6	1178 100.0

図表 I-7 雇用者である夫の週の実労働時間別に見た夫の労働時間の長さに関する妻の希望

	夫の労働時間に関する希望				
	長くしてほしい	今のままでよい	短くしてほしい	無回答	合計
20時間未満	5 15.2	25 75.8	3 9.1	0 0.0	33 100.0
20～29時間	2 7.4	23 85.2	2 7.4	0 0.0	27 100.0
30～34時間	2 7.1	21 75.0	3 10.7	2 7.1	28 100.0
35～39時間	5 7.9	52 82.5	6 9.5	0 0.0	63 100.0
40～49時間	17 3.6	363 77.1	63 13.4	28 5.9	471 100.0
50～59時間	2 0.7	154 52.7	122 41.8	14 4.8	292 100.0
60時間以上	0 0.0	65 28.0	157 67.7	10 4.3	232 100.0
わからない	8 6.3	76 59.8	28 22.0	15 11.8	127 100.0
無回答	1 5.3	7 36.8	2 10.5	9 47.4	19 100.0
合計	42 3.3	786 60.8	386 29.9	78 6.0	1292 100.0

3.4 労働時間満足度

正社員と非正社員の両者とも、週の普段の実労働時間が長くなると、労働時間に関する満足度が低下する傾向を確認できる（図表 I-8）。

正社員を取り上げると、週の労働時間が50時間を超えると、「やや不満」と「不満」が増加し、両者をあわせた＜不満＞は、50時間から59時間で44.2%（うち「不満」が16.1%）、60時間以上で70.8%（うち「不満」が41.6%）となる。特に60時間以上での「不満」の急増が顕著となる。始業・終業時間を自分で決めている正社員でも労働時間が長くなると、同じように＜不満＞が増加する。つまり、時間管理に関する裁量権を保有していても、一定以上の長時間労働になると、労働時間への不満が高まると言える。

また、非正社員に関しても週の実労働時間が50時間を超えると、正社員ほどではないが、＜不満＞が増加する。

3.5 ワークライフバランス

正社員では、週の実労働時間が長い者が多いことを指摘した。こうした正社員が、時間的、体力的に介護の負担が重くなった場合、今の仕事を継続できると考えているのであろうか。あるいは難しいと考えているのであろうか。

正社員では、仕事の続けることが「とても難しい」とした者が25.3%で、「あるていど難しい」が32.5%で、両者をあわせた＜難しい＞は57.8%にもなる。さらに、週の実労働時間別に見ると50時間を超えると＜難しい＞が6割を超える（図表 I-9）。

難しいと感じている理由（複数回答）は、「働く時間をみじかくできない」（75.4%）と「働く時間帯や曜日を変えられない」（57.8%）が主となる。長時間労働と労働時間の柔軟性確保の難しさが、ワークライフバランス実現の阻害要因となっていることがわかる。

図表 I-8 週の実労働時間別に見た労働時間に関する満足度

		労働時間に関する満足度						合計
		満 足	やや満足	どちらとも いえない	やや不満	不 満	無回答	
正社員	20時間未満	9 20.9	10 23.3	10 23.3	9 20.9	4 9.3	1 2.3	43 100.0
	20～29時間	6 46.2	5 38.5	0 0.0	1 7.7	1 7.7	0 0.0	13 100.0
	30～34時間	8 40.0	6 30.0	3 15.0	1 5.0	1 5.0	1 5.0	20 100.0
	35～39時間	18 26.9	28 41.8	13 19.4	6 9.0	1 1.5	1 1.5	67 100.0
	40～49時間	180 21.8	243 29.4	224 27.1	119 14.4	51 6.2	9 1.1	826 100.0
	50～59時間	30 6.8	81 18.4	133 30.2	124 28.1	71 16.1	2 0.5	441 100.0
	60時間以上	9 2.7	18 5.3	68 20.1	99 29.2	141 41.6	4 1.2	339 100.0
	無回答	6 13.6	7 15.9	10 22.7	9 20.5	8 18.2	4 9.1	44 100.0
	合計	266.0 14.8	398.0 22.2	461.0 25.7	368.0 20.5	278.0 15.5	22.0 1.2	1793.0 100.0
非正社員	20時間未満	55 25.0	73 33.2	52 23.6	22 10.0	13 5.9	5 2.3	220 100.0
	20～29時間	62 22.5	101 36.7	58 21.1	33 12.0	17 6.2	4 1.5	275 100.0
	30～34時間	31 22.1	39 27.9	44 31.4	17 12.1	5 3.6	4 2.9	140 100.0
	35～39時間	22 20.2	39 35.8	34 31.2	11 10.1	2 1.8	1 0.9	109 100.0
	40～49時間	44 15.3	93 32.3	76 26.4	44 15.3	26 9.0	5 1.7	288 100.0
	50～59時間	5 9.3	12 22.2	18 33.3	12 22.2	5 9.3	2 3.7	54 100.0
	60時間以上	2 5.4	4 10.8	14 37.8	7 18.9	9 24.3	1 2.7	37 100.0
	無回答	7 12.7	8 14.5	20 36.4	13 23.6	4 7.3	3 5.5	55 100.0
	合計	228 19.4	369 31.3	316 26.8	159 13.5	81 6.9	25 2.1	1178 100.0

図表 I-9 週の実労働時間別に見た仕事継続の難しさ（正社員）

	仕事継続の難しさ						合計
	とてもむずかしい	ある程度むずかしい	あまりむずかしくない	全くむずかしくない	わからない	無回答	
20時間未満	9 20.9	11 25.6	8 18.6	1 2.3	13 30.2	1 2.3	43 100.0
20～29時間	3 23.1	3 23.1	4 30.8	0 0.0	3 23.1	0 0.0	13 100.0
30～34時間	4 20.0	7 35.0	2 10.0	0 0.0	7 35.0	0 0.0	20 100.0
35～39時間	12 17.9	24 35.8	22 32.8	2 3.0	7 10.4	0 0.0	67 100.0
40～49時間	196 23.7	259 31.4	166 20.1	22 2.7	178 21.5	5 0.6	826 100.0
50～59時間	102 23.1	165 37.4	91 20.6	8 1.8	71 16.1	4 0.9	441 100.0
60時間以上	118 34.8	105 31.0	42 12.4	6 1.8	64 18.9	4 1.2	339 100.0
無回答	10 22.7	8 18.2	9 20.5	1 2.3	14 31.8	2 4.5	44 100.0
合計	454 25.3	582 32.5	344 19.2	40 2.2	357 19.9	16 0.9	1793 100.0

4. 働き方

4.1 仕事をする場所と仕事の指示や仕事の成果の評価をする人

在宅勤務など勤務先企業以外で仕事に従事する働き方が広がりつつあると言われる。また、在宅勤務など新しい働き方が広がる以前から、勤務先の企業以外で主に仕事をする者も少なくなかった。例えば、外勤の営業社員やドライバーなどがこうした働き方に該当する。そこで回答者が主に仕事をする場所を明らかにするため、つぎの5つの勤務場所を用意して、調査を行った。

- 1 雇用されている会社・組織のなかで（自営業の場合は経営している企業）
- 2 自宅で
- 3 自分の所属しない会社・工場・商店等で（例：顧客・発注者のオフィス等，耕作地など）
- 4 仕事をする場所は固定していない（営業など）
- 5 交通手段等で移動しながら（運転手など）
- 6 その他の場所で

調査結果によれば、正社員と非正社員で仕事をする場所に大きな相違はない。いずれも、「雇用されている会社・組織のなかで」が70%台で多数となった。

正社員を取り上げると、「雇用されている会社・組織のなかで」が78.6%と多く、これに続くのが「仕事をする場所が固定していない」（10.4%）であるが、比率は低い。在宅勤務に該当する主に「自宅で」仕事をする者は0.5%に過ぎない。現在、導入されている在宅勤務は、

週の数日だけ自宅で仕事をするいわゆる部分在宅が多いためと考えられる。仕事をする場所は職種で異なり、「仕事をする場所は固定していない」は、販売的職業（35.3%）と技能工・生産工程（15.5%）で、「交通手段等で移動しながら」は運輸・通信（71.7%）で多くなる。

非正社員では、「仕事をする場所は固定していない」とする者は、販売的職業（9.0%）と技能工・生産工程（10.1%）でも少ない。この点は、正社員と異なる。ただし、「交通手段等で移動しながら」は運輸・通信（55.3%）で多くなる。

つぎに、仕事のやり方に関して、誰から主に指示を受けているかを取り上げよう。正社員と非正社員の両者とも「自分と同じ会社・組織の人」が85%前後となる。また、いずれも「誰からも指示を受けない」という自律的な働き方をしている者は7%強と少ない。

主に仕事をする場所と主に仕事の指示を受ける人とは密接に関係しており、正社員と非正社員の両者とも、「誰からも指示を受けない」は、仕事をする場所が「自宅で」や「交通手段等で移動しながら」で多くなり、「自分とは異なる会社や組織の人」に指示を受ける人では、仕事を主にする場所が「自分の所属しない会社・工場・商店等で」が多くなる。

つぎに仕事の結果に関して評価を主に誰がしているかを見ると、仕事の指示を受ける人の場合と同じく、正社員と非正社員の両者とも「自分と同じ会社・組織の人」が主となる。仕事の指示と仕事の結果に関する評価の両者を「自分と同じ会社・組織の人」から受けている者は、正社員の84.8%、非正社員の78.0%となる。

4.2 始業・終業時刻を決める人

始業・終業時刻を決める人に関しては、正社員と非正社員で相違はない。両者とも「自分と同じ会社・組織の人」が主となり（正社員80.3%、非正社員75.4%）、それに比率は低い「自分自身で決める」が続いている（正社員15.5%、非正社員15.8%）。

正社員では、週の実労働時間が60時間以上の者の割合が18.9%と2割近いことを指摘したが、こうした週の実労働時間が60時間以上の層で「自分自身で決める」が26.8%と高くなる。この比率は、50時間から59時間でも18.6%となり、40時間から49時間層の9.8%に比べて際だって高くなる。この傾向は、週の普段の残業時間が10時間を超える層でも確認できる。また、非正社員は、全体として実労働時間が相対的に短いですが、こうした傾向は、非正社員の中の長時間層にも当てはまる。

自分自身で始業・終業時間を決められることが、結果として長時間労働を生み出している可能性が示唆される。

5. 能力開発機会：能力開発の必要性和機会

働く人々は、今の仕事を続けるうえで、新しい能力や知識を身につける必要性を感じているのか。また、能力開発のために何らかの取組みが行われているかどうか、能力開発を行ううえでの障害はどのようなものなのかなどを検討しよう。

まず、今の仕事を続けるうえで、新しい能力や知識を身につける必要性から見ていこう。単純な仕事であったり、高度な仕事でも仕事の内容などに変化がない場合などでは、能力開発の必要性は低いと考えられるが、現実はどうなのか。

能力開発が「まったく必要ない」とする者は、正社員（5.1%）だけでなく、非正社員（13.6%）でも少ない。正社員と非正社員の両者ともその多くは、能力開発の必要性を感じている。能力開発の必要性に関して「つねに必要である」あるいは「しばしば必要である」と回答した層を<能力開発必要層>とすると、両者の合計は正社員で 62.4%（うち「つねに必要」が 44.5%）、非正社員で 36.3%（同 23.9%）になる。正社員と比較すると非正社員では<能力開発必要性層>が少なくなる。とはいえ、<能力開発必要層>が、非正社員でも 4 割弱を占めることは注目される。

さらに、重要な点は、図 I-10 で、従事している仕事のスキルレベル別に見ると、スキルのレベルが高くなると、正社員だけでなく非正社員も、能力開発の必要性を感じる度合いが高まることである。非正社員のスキルレベル別に<能力開発必要層>の比率を取り上げると、スキルレベルが半年を超えた辺りから増加することが確認できる。非正社員のスキルレベルの分布では、半年以下が 60.8%と多数を占めるが、半年以上も 3 割を超えており、非正社員の基幹労働力化が進展すれば、能力開発の必要性が高まることが確認できる。なお、ここでの仕事のスキルレベルは、従事している仕事に新人を配置した場合、その新人がその仕事をひと通りこなせるまでの期間で測定したものである。ひと通り仕事がこなせるまでの期間であることから、実際に回答者が従事している仕事のレベルに達するまでには、これ以上の期間を要すると考えられる。

能力開発に実際、取り組んでいるかどうかを見ると、「取り組んでいる」と回答した者は、正社員で 51.2%、非正社員で 35.7%となる。能力開発に取り組んでいる比率にも、正社員と非正社員で違いがあるが、非正社員でもその 4 割弱が能力開発に取り組んでいることは注目される。

さらに、能力開発への取り組み状況を従事している仕事のスキルレベル別に見ると、正社員と非正社員の両者ともスキルレベルが高くなると、能力開発に「取り組んでいる」が増加する。非正社員でもスキルレベルが半年を超えると「取り組んでいる」が増加し、スキルレベルが 1 年を超えるとその比率が半数を超える（図表 I-11）。

実際に能力開発に取り組んでいるかどうかとは別に、能力開発への取り組み意欲を上げよう。従事している仕事の必要性から能力開発に取り組む場合もあるが、現在の仕事の必要性とは別に、他の目的のために能力開発に取り組むこともある。こうしたことから能力開発意欲自体を検討してみよう。調査では、「仕事に役立つ能力や知識を高めたいと思いますか」と尋ね、「そう思う」「ある程度そう思う」「あまりそう思わない」「そう思わない」の 4 つの選択肢を用意した。

正社員と非正社員の両者とも「そう思う」（前者 51.0%、後 36.2%）と「ある程度そう思

う」(前者 39.4%, 後者 41.4%) の回答が多くなる。もちろん正社員と非正社員を比較すると、正社員の方が、能力開発意欲が高いが、非正社員の能力開発意欲が低いわけではない。さらに、正社員と非正社員の両者とも仕事における能力開発の必要性が高くなると、能力開発の意欲が高まり、能力開発に取り組むことになる(図表 I-12, 図表 I-13)。他方同時に、仕事上は、能力開発の必要性がなくとも、能力開発意欲が高い層が、正社員と非正社員の両者に存在する。これは、こうした潜在的な能力開発意欲を生かすことができる仕組みが提供できていない可能性を示唆する。

能力開発に取り組むうえで困っている点(複数回答)は、正社員と非正社員で異なる。まず「特に困ったことはない」の比率を見ると、正社員が 32.2%, 非正社員が 44.7%である。非正社員に比べて正社員の方が能力開発を行ううえでの障害が多いことがわかる。障害の内容は、正社員では「仕事が忙しくて時間がない」が 41.4%で第 1 位を占め、第 2 位以下は 15%以下の指摘率となり、指摘事項が分散する。10%台の選択肢は、「研修などを受ける機会が身近にない」(14.0%), 「研修などを受ける費用が出せない」(13.3%), 「新しい仕事に接する機会がない」(12.0%), 「仕事以外が忙しくて時間がない」(11.3%)である。研修の機会がないことや費用負担よりも、正社員では時間制約が能力開発の阻害要因となっていることがわかる。

非正社員では、20%以上の指摘率を集めた選択肢がなく、正社員と同じく「仕事が忙しくて時間がない」が第 1 位になったが、その比率は 15.4%に過ぎない。これ以外では、指摘率が分散し、「仕事以外が忙しくて時間がない」(14.3%), 「研修などを受ける費用が出せない」(14.1%), 「新しい仕事に接する機会がない」(13.2%)の 3 つが 10%を超える。非正社員の場合では、実労働時間がそれほど長くないため、仕事が忙しくて能力開発の時間が確保できない者が少ないものの、仕事以外で忙しく、そのことが能力開発の阻害要因となっている者の存在が確認できる。主婦パートなどでは子育てや家事の時間を確保するために短時間勤務を選択している者が少なくないが、そうした子育てや家事の時間が、能力開発の時間を制約している可能性を指摘できる。ちなみに非正社員のパートでは、この選択肢が 18.8%と高くなる。

最後に、能力開発機会に関する満足度を取り上げよう。調査では、「仕事に役立つ能力や知識を身につける機会」に関する満足度を 5 段階で尋ねている。正社員では、<満足>(「満足」と「やや満足」の合計)が 29.7%で、<不満>(「不満」と「やや不満」の合計)が 28.4%で、「どちらともえない」が 40.3%となり、<満足>と<不満>が拮抗している。非正社員では、<満足>(「満足」「やや満足」の合計)が 23.6%, <不満>(「不満」「やや不満」の合計)が 22.7%で、「どちらともえない」は 50.8%となる。正社員に比べて非正社員では<満足>が少なくなるが、<不満>も少なく、「どちらともえない」が多い。

能力開発意欲と能力開発機会満足度の関係を見ると、能力開発意欲が高くなると、正社員と非正社員の両者とも<満足>と<不満>の両者の比率が高くなる傾向が確認できる(図表

I-14)。他方、能力開発意欲が低くなると、＜満足＞と＜不満＞の両者の比率が低下し、「どちらともいえない」が増加する。能力開発意欲が高い層には、開発意欲が充足されている層と未充足の層に2分されている状況が存在することが示唆される。未充足層の能力開発意欲を充足できるような能力開発機会の提供が求められよう。

図表 I - 10 仕事のスキルレベル別に見た能力開発の必要性

		能力開発の必要性の程度					無回答	合計
		つねに必要である	しばしば必要である	ときどき必要である	あまり必要がない	まったく必要がない		
正社員	1カ月未満	30 22.6	8 6.0	27 20.3	43 32.3	25 18.8	0 0.0	133 100.0
	半年未満	121 33.9	65 18.2	85 23.8	64 17.9	22 6.2	0 0.0	357 100.0
	1年未満	156 43.8	77 21.6	75 21.1	34 9.6	13 3.7	1 0.3	356 100.0
	2年未満	129 46.1	48 17.1	68 24.3	28 10.0	7 2.5	0 0.0	280 100.0
	3年未満	129 58.9	39 17.8	41 18.7	7 3.2	3 1.4	0 0.0	219 100.0
	3年以上	187 55.8	68 20.3	42 12.5	23 6.9	15 4.5	0 0.0	335 100.0
	わからない	43 42.2	16 15.7	18 17.6	17 16.7	6 5.9	2 2.0	102 100.0
	無回答	2 18.2	0 0.0	0 0.0	4 36.4	0 0.0	5 45.5	11 100.0
	合計	797 44.5	321 17.9	356 19.9	220 12.3	91 5.1	8 0.4	1793 100.0
	非正社員	1カ月未満	46 12.9	34 9.6	69 19.4	130 36.5	77 21.6	0 0.0
半年未満		72 19.9	52 14.4	96 26.6	113 31.3	28 7.8	0 0.0	361 100.0
1年未満		60 38.5	23 14.7	31 19.9	30 19.2	12 7.7	0 0.0	156 100.0
2年未満		32 36.8	16 18.4	22 25.3	16 18.4	1 1.1	0 0.0	87 100.0
3年未満		18 35.3	7 13.7	7 13.7	12 23.5	7 13.7	0 0.0	51 100.0
3年以上		31 49.2	7 11.1	5 7.9	10 15.9	10 15.9	0 0.0	63 100.0
わからない		22 24.7	7 7.9	15 16.9	22 24.7	23 25.8	0 0.0	89 100.0
無回答		0 0.0	0 0.0	1 6.7	2 13.3	2 13.3	10 66.7	15 100.0
合計		281 23.9	146 12.4	246 20.9	335 28.4	160 13.6	10 0.8	1178 100.0

図表 I-11 仕事のスキルレベル別に見た能力開発への取り組み状況

		能力開発への取り組みの有無			
		取り組んでいる	取り組んでいない	無回答	合計
正社員	1カ月未満	34 25.6	99 74.4	0 0.0	133 100.0
	半年未満	143 40.1	212 59.4	2 0.6	357 100.0
	1年未満	176 49.4	179 50.3	1 0.3	356 100.0
	2年未満	157 56.1	123 43.9	0 0.0	280 100.0
	3年未満	143 65.3	75 34.2	1 0.5	219 100.0
	3年以上	214 63.9	119 35.5	2 0.6	335 100.0
	わからない	48 47.1	53 52.0	1 1.0	102 100.0
	無回答	3 27.3	2 18.2	6 54.5	11 100.0
	合計	918 51.2	862 48.1	13 0.7	1793 100.0
	非正社員	1カ月未満	93 26.1	263 73.9	0 0.0
半年未満		124 34.3	235 65.1	2 0.6	361 100.0
1年未満		67 42.9	89 57.1	0 0.0	156 100.0
2年未満		46 52.9	41 47.1	0 0.0	87 100.0
3年未満		26 51.0	25 49.0	0 0.0	51 100.0
3年以上		39 61.9	23 36.5	1 1.6	63 100.0
わからない		26 29.2	63 70.8	0 0.0	89 100.0
無回答		0 0.0	5 33.3	10 66.7	15 100.0
合計		421 35.7	744 63.2	13 1.1	1178 100.0

図表 I-12 仕事上の能力開発の必要性と能力開発意欲

		能力開発意欲（能力開発に取り組みたいと思うかどうか）					合計
		そう思う	ある程度そ う思う	あまりそう 思わない	そう思わな い	無回答	
正社員	つねに必要である	575 72.1	204 25.6	13 1.6	5 0.6	0 0.0	797 100.0
	しばしば必要である	156 48.6	149 46.4	15 4.7	1 0.3	0 0.0	321 100.0
	ときどき必要である	108 30.3	206 57.9	35 9.8	7 2.0	0 0.0	356 100.0
	あまり必要がない	52 23.6	115 52.3	39 17.7	13 5.9	1 0.5	220 100.0
	まったく必要がない	22 24.2	31 34.1	21 23.1	15 16.5	2 2.2	91 100.0
	無回答	1 12.5	1 12.5	0 0.0	0 0.0	6 75.0	8 100.0
	合計	914 51.0	706 39.4	123 6.9	41 2.3	9 0.5	1793 100.0
非正社員	つねに必要である	189 67.3	79 28.1	7 2.5	5 1.8	1 0.4	281 100.0
	しばしば必要である	57 39.0	78 53.4	7 4.8	3 2.1	1 0.7	146 100.0
	ときどき必要である	78 31.7	143 58.1	20 8.1	4 1.6	1 0.4	246 100.0
	あまり必要がない	72 21.5	141 42.1	91 27.2	31 9.3	0 0.0	335 100.0
	まったく必要がない	31 19.4	47 29.4	47 29.4	33 20.6	2 1.3	160 100.0
	無回答	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	10 100.0	10 100.0
	合計	427 36.2	488 41.4	172 14.6	76 6.5	15 1.3	1178 100.0

図表 I-13 能力開発意欲と能力開発への取り組み状況

		能力開発への取り組みの有無			
		取り組んでいる	取り組んでいない	無回答	合計
正社員	そう思う	616 67.4	294 32.2	4 0.4	914 100.0
	ある程度そう思う	277 39.2	427 60.5	2 0.3	706 100.0
	あまりそう思わない	22 17.9	100 81.3	1 0.8	123 100.0
	そう思わない	3 7.3	38 92.7	0 0.0	41 100.0
	無回答	0 0.0	3 33.3	6 66.7	9 100.0
	合計	918 51.2	862 48.1	13 0.7	1793 100.0
	非正社員	そう思う	252 59.0	175 41.0	0 0.0
ある程度そう思う		151 30.9	334 68.4	3 0.6	488 100.0
あまりそう思わない		14 8.1	158 91.9	0 0.0	172 100.0
そう思わない		3 3.9	73 96.1	0 0.0	76 100.0
無回答		1 6.7	4 26.7	10 66.7	15 100.0
合計		421 35.7	744 63.2	13 1.1	1178 100.0

図表 I-14 能力開発意欲と能力機会に関する満足度

		能力開発機会に関する満足度						合計
		満 足	やや満足	どちらとも いえない	やや不満	不 満	無回答	
正社員	そう思う	90 9.8	254 27.8	279 30.5	200 21.9	83 9.1	8 0.9	914 100.0
	ある程度そう思 う	28 4.0	140 19.8	335 47.5	151 21.4	42 5.9	10 1.4	706 100.0
	あまりそう思わ ない	6 4.9	10 8.1	79 64.2	17 13.8	4 3.3	7 5.7	123 100.0
	そう思わない	0 0.0	2 4.9	27 65.9	6 14.6	5 12.2	1 2.4	41 100.0
	無回答	1 11.1	1 11.1	3 33.3	0 0.0	1 11.1	3 33.3	9 100.0
	合計	125 7.0	407 22.7	723 40.3	374 20.9	135 7.5	29 1.6	1793 100.0
	非正社員	そう思う	45 10.5	96 22.5	146 34.2	89 20.8	43 10.1	8 1.9
ある程度そう思 う		19 3.9	76 15.6	271 55.5	96 19.7	18 3.7	8 1.6	488 100.0
あまりそう思わ ない		11 6.4	17 9.9	119 69.2	16 9.3	2 1.2	7 4.1	172 100.0
そう思わない		5 6.6	6 7.9	55 72.4	1 1.3	3 3.9	6 7.9	76 100.0
無回答		2 13.3	0 0.0	8 53.3	0 0.0	0 0.0	5 33.3	15 100.0
合計		82 7.0	195 16.6	599 50.8	202 17.1	66 5.6	34 2.9	1178 100.0

6. 小括

本稿で明らかになった点を最後にまとめておこう。

- ① 正社員と非正社員の区分を雇用契約期間の定めの有無で行うことが少なくない。しかし、雇用契約の実態を見ると、雇用契約期間の定めの有無で正社員と非正社員を区別することができないことがわかる。そのことはとりわけ非正社員に当てはまる。非正社員には、雇用期間に定めのある有期契約だけでなく、雇用期間に定めのない無期契約の者が相当程度、含まれていることによる。無期契約が、非正社員の中に含まれている理由として、a) 企業は有期の雇用契約を結んでいるが、そのことを当該社員に十分に説明していないこと、b) 企業は無期の雇用契約を当該社員と結んでいるものの、正社員とは異なる雇用区分を適用しているため、回答者が非正社員と誤解していること、c) 企業が雇用契約のあり方を明確にしていなかったが、実態としては継続雇用されているため、無期の雇用契約と回答していること、d) 企業は有期の雇用契約を結んでいるが、実態としては、契約が更新され、継続的に雇用されているため、無期契約と回答者が判断したこと、などが背景にあらう。いずれにしても、雇用契約の曖昧さが背景にあると考えられる。
- ② 非正社員の中から有期契約の社員を取り出して、その契約の実態を見ると、契約が更

新されると認識している者が多いことがわかる。有期契約であっても多くは契約が更新されている現状がある。その結果、有期契約の非正社員であっても、勤務先の勤続年数が長い者もある。

- ③ 雇用契約が無期であるか有期であるかを別にして、今の仕事の継続可能性に関する認識、つまり雇用機会の継続可能性を今後5年間に於いて正社員と非正社員を比較すると、両方で雇用継続の可能性の水準が同レベルにあるものがかなりを占める。言い換えれば、正社員は雇用継続の可能性が高く、他方、非正社員は雇用継続の可能性が低いと2分することはできない。正社員にも雇用継続の可能性が低い者があり、他方で、非正社員にも雇用継続の可能性が高い者があるのである。もちろん平均で比較すれば、非正社員に比べて、正社員の方が雇用継続の可能性が高いことは言うまでもない。さらに、非正社員でも雇用継続の可能性が高くなれば、雇用機会の安定性に関する満足度が高くなる。つまり、非正社員のままでも雇用機会の安定性に関する満足度を高めることが可能となる。
- ④ 正社員と非正社員の週の実労働時間を比較すると、両者の間で大きな違いが確認された。正社員の実労働時間は、非正社員よりも長いだけでなく、長時間労働の表現が当てはまる者も少なくない。非正社員の働き方の特徴は、残業がないことや残業があっても短いことにある。フルタイムで働く非正社員に関しても、残業がないことや残業があっても短いことが当てはまる。非正社員との対比で見ると正社員の働き方は、残業が恒常化し、その結果、長時間労働化していることに特徴がある。
- ⑤ 正社員の実労働時間は長くなっているが、正社員の多くがこの現状を変えなくて良いと考えているわけではない。正社員の多くは、とりわけ週の実労働時間が50時間を超えると、労働時間を短くする希望が強くなる。また、労働時間に関する満足度は、週の実労働時間が50時間を超えると低下し、不満が増加する。さらに、夫の労働時間に関する妻の希望を見ると、夫の週の実労働時間が50時間を超えると、妻も夫の労働時間を短くすることを希望するようになる。正社員では、週の実労働時間が50時間を超えると、仕事以外の生活に支障が生じている可能性が示唆された。こうした長時間労働を背景に、介護などの必要性が生じた場合、今の仕事を継続することが難しいと感じている正社員が少なくない。
- ⑥ 能力開発の必要性や能力開発への取り組み意欲、さらには能力開発への取り組み実態を正社員と非正社員で比較すると、両者の間には平均で見れば差があるが、重なる部分も相当程度あることがわかる。雇用機会の継続可能性と同じく、正社員と非正社員では、能力開発の必要性や能力開発意欲、さらには能力開発への取組みなどに関して、同水準にある者が相当程度を占める。とりわけ、非正社員の中でも従事している仕事のスキルレベルが高くなると、能力開発の必要性や能力開発意欲が高まるだけでなく、能力開発に取り組んでいる者が多くなる。能力開発の阻害要因を見ると、正社員で諸要因の指

摘率が高く，とりわけ労働時間の長さが問題とされている。